

# **Раздел I. Формирование и накопление человеческого капитала**

**А.И. Татаркин, О.А. Козлова**  
(Екатеринбург)

## **РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ**

В последнюю четверть прошедшего века произошли значительные изменения объема и характера экономических связей между государствами, что нашло отражение в концепции глобализации социально-экономических отношений, в соответствии с которой, глобализация определяется как рост взаимозависимости национальных хозяйств, связанный с формированием единого экономического, финансового, информационного, гуманитарного пространства.

Яркой чертой глобализации становится ее инновационная основа. Человечество в начале XXI в. выходит на очередную волну НТП, которая в ближайшие 25 – 30 лет приведет к кардинальному изменению технологий производства и установлению нового технологического уклада. Как отмечает Л.И. Абалкин, этот технологический уклад будет базироваться на формировании интегрированных научно-инновационных систем и обеспечит качественное преобразование производительных сил, резкий рост производительности труда.

В развитых странах, активно идет процесс формирования инновационной экономики, где уже более половины ВВП формируется за счет наукоемкой продукции и услуг. Начало данного процесса, может быть не столь явно как в экономически развитых странах можно отметить и в развитии отечественной экономики. На рис. 1 приведена динамика доли инновационной продукции в объеме производства на примере Уральского федерального округа и Свердловской области. Как видно из диаграммы, динамика приведенного показателя достаточно противоречива, однако в долгосрочном периоде можно отметить тенденцию его роста. В то же время численность персонала, занятого в инновационной сфере снижается (рис.2.).

В данном контексте, объективная необходимость согласования потребностей глобализирующейся экономики и направлений развития трудового потенциала в нашей стране становится все более очевидной. Необходимость концентрации усилий и ресурсов на ключевых направлениях (фундаментальная наука, образование, культура) неизбежно ведет к активному

вовлечению государства в данный процесс. Во многом эта тенденция связана с системными провалами рынка, т.е. его неспособностью производить определенные блага, необходимые для жизнеобеспечения и создания потенциала для будущего развития общества. По оценкам, расширение присутствия государства в экономике развитых стран на 4/5 связано с ростом государственных расходов на развитие человеческих ресурсов.



Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели.2007.

Рис. 1. Изменение доли инновационной продукции в общем объеме производства, %



Источник: Регионы России. Социально-экономические показатели.2007.

Рис. 2. Динамика численности персонала, занятого исследованиями и разработками (на 10 тысяч занятых в экономике), человек

Речь идет, во-первых, о процессе становления общемирового рынка труда. Основные направления его развития:

- рост численности трудовых мигрантов;
- расширение географии трудовой миграции;
- формирование универсальных профессиональных требований к работникам;
- сближение законодательной базы регулирования трудовых отношений;
- формирование общих образовательных стандартов.

Другой стороной глобализации стала активизация деятельности ТНК, характеризующаяся ростом масштабов их проникновения в экономику разных стран. Данный процесс сопровождается:

- усилением социальной поляризации общества как в общемировом аспекте, так и на уровне национальных хозяйств;
- дестабилизацией социальных и трудовых отношений в национальных экономиках;
- ростом разобщенности наемного персонала и, как следствие, функциональным ослаблением профессиональных союзов.

В этих условиях государство из самоцели должно превратиться в инструмент общественного развития со всеми вытекающими из этого последствиями – социальными, экономическими, политическими, финансовыми. И, если главным национальным богатством становится человек, его способность к самореализации, то соответственно, начинают играть ведущую роль такие критерии развития человеческого, трудового потенциала, как уровень доходов, образования и степень его доступности, способность к мобильности как в территориальном, так и в профессиональном аспекте, качество здоровья и др.

Необходимость формирования новой идеологии инвестиционной политики можно оценить по состоянию эффективности использования трудовых ресурсов в различных странах. Так, по данным Всемирного Банка, вклад человеческого капитала в создание ВВП в нашей стране составляет не более 15%, тогда как в развивающихся странах – 60, развитых – 80% [2].

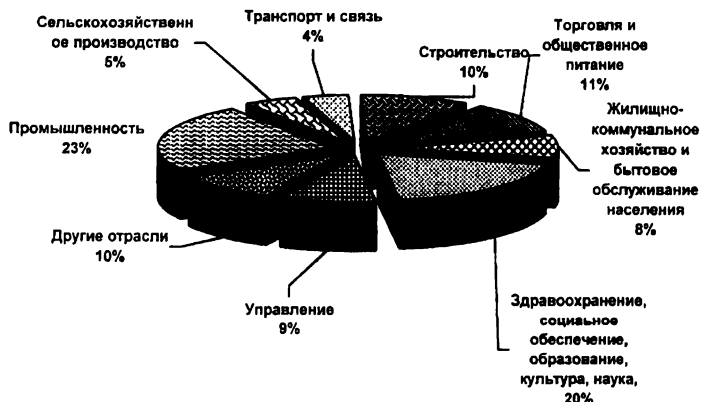
В условиях роста инновационности экономики деятельность, связанная с производством, хранением, передачей, использованием знаний, приобретает существенное значение. Особая роль в этой деятельности принадлежит образованию, характер и значение которого изменяются в наибольшей степени. Наиболее полно современные тенденции его развития обозначились в концепции «образования в течение жизни».

Например, в настоящее время на переподготовку специалистов в США отводится 15–20% рабочего времени. При этом считается, что за весь период профессиональной деятельности (в среднем 40 лет) каждый специалист должен повышать свою квалификацию 5–8 раз. Характерной чертой инновационной экономики является превращение «рабочих знания» в доминирующую группу работников. В экономически развитых странах эта группа по численности превзошла группу индустриальных рабочих. Национальный научный фонд США, в частности, рекомендует специалистам выделять 10 часов в неделю на изучение литературы по специальности и 40–80 часов в год на участие в какой-либо форме непрерывного образования.

В данном контексте, проблема использования материальных и финансовых ресурсов государства для развития человеческого потенциала становится принципиально важным. Например,

актуальность согласования потребностей экономики в кадрах с направлениями профессиональной подготовки с каждым годом возрастает. Сегодня совокупный спрос на работников различных отраслей хозяйственного комплекса в основном определяется сложившейся профессионально-квалификационной структурой (ПКС) занятых в производстве и социальной сфере, однако структура спроса претерпевает существенные изменения в результате:

- увеличения потребности в работниках, владеющих знаниями в области информационных технологий;
- перемещения трудовых ресурсов из промышленности, транспорта и строительства в секторы экономики, связанные с предоставлением услуг населению и предприятиям;
- увеличения (восстановления) количества рабочих мест в промышленности после резкого сокращения их числа в результате масштабного кризиса;
- снижения потребности в неквалифицированных работниках (при том, что их численность остается довольно высокой).



Источник: данные Департамента государственной службы занятости населения Свердловской области

Рис. 3. Структура вакансий в отраслях экономики Свердловской области в 2007 г.

Промышленность остается наиболее активной сферой экономической деятельности, формирующей спрос на рабочую силу. На рис.3 приведена структура вакансий в разрезе основных отраслей хозяйственного комплекса Свердловской области. Ежегодно в структуре вакансий службы занятости населения потребность отраслей промышленности составляет 23–25%.

Начиная с 2004 г. резко возросла потребность экономики в промышленных кадрах. К настоящему времени по данным промышленных предприятий Свердловской области в среднем ежегодная потребность в кадрах составляет около 25 тыс. человек, в том числе по уровням профессионального образования:

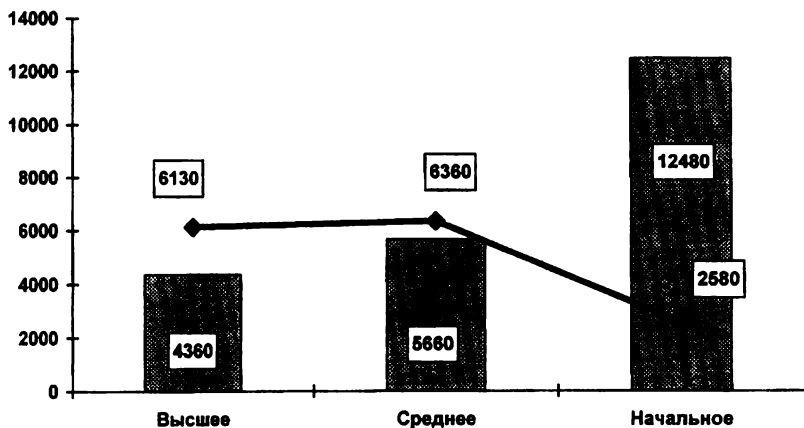
- высшего: около 5 тыс. чел.;
- среднего: около 6 тыс. чел.;
- начального: около 13 тыс. чел.

В разрезе отраслей промышленности ежегодная потребность в специалистах по уровням профессионального образования довольно дифференцирована, однако общим для всех отраслей является острейший дефицит квалифицированных рабочих кадров, рис.4.

Выпуск специалистов ВУЗов за последние 7 лет возрос почти в 2 раза. Сам факт роста численности молодежи, получающей высшее образование, имеет позитивный характер. Однако в структуре высшего образования

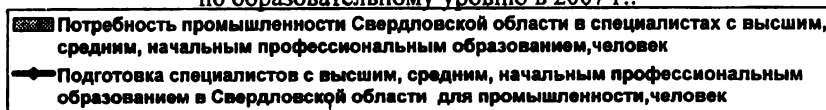
преобладают в основном гуманитарные, управленческие и экономические специальности. За 2004-2006гг. численность молодых людей, получающих промышленные специальности снизилась с 15 до 12 %. В тоже время значительно выросло число обучающихся по таким специальностям как финансы и управление ( с 28 до 33%), образование, наука и культура (с 13 до 34%). Аналогичные изменения можно проследить в структуре профессиональной подготовки специалистов со средним специальным образованием. Доля подготовки по промышленным специальностям в данном случае снизилась с 35% в 2004г. до 21 % в 2006г.

Дефицита в молодых специалистах с высшим и средним профессиональным образованием нет. Об этом говорит тот факт, что почти треть выпускников высших и средних учебных заведений не работают по специальности. Существует проблема **структурного дефицита** специалистов и, прежде всего, по таким уникальным высокотехнологичным специальностям как «автоматика и телемеханика», «гидропривод», «гидроавтоматика», «оптико-электронные приборы и системы», «оптические технологии и материалы», некоторые специальности для металлургического производства.



Источник: данные Министерства общего и профессионального образования Свердловской области

Рис. 4. Соотношение потребности промышленности и подготовка специалистов по образовательному уровню в 2007 г.:



Приведенная информация позволяет сделать определенный вывод:

Дефицит необходимого количества работников требуемых профессий и квалификации испытывают практически все промышленные предприятия.

Наиболее дефицитные рабочие специальности:

- станочник;
- токарь-универсал;
- слесарь-механик, слесарь-сборщик;
- слесарь-сборщик радиоэлектронной аппаратуры;
- электромонтер;
- сварщик, газорезчик.

В числе основных причин нежелания молодежи получать ту или иную профессию, можно назвать:

- невысокий уровень оплаты, отсутствие стимулов профессионального роста (особенно в лесной и легкой промышленности, машиностроении);
- неудовлетворенность условиями труда (на старых заводах, где не проводится реконструкция и техническое перевооружение);
- потеря престижа рабочих профессий;
- высокая трудоемкость производства;
- отсутствие продуманной системы профессиональной ориентации, начиная с раннего детского возраста,
- отсутствие действенной координации между спросом промышленных предприятий и предложением в системе профобразования;
- устаревшая учебно-производственная база.

Пытаясь найти выход из сложившейся ситуации многие предприятия стали уделять серьезное внимание организации внутрифирменного профессионального обучения, формированию системы непрерывного профессионального образования, ориентируясь на новые потребности экономики и общества.

Например, в Верхней Салде, Верхней Пышме, в Дзержинском районе г. Нижний Тагил и других городах при поддержке местных властей, с участием базовых предприятий ВСМПО, Уралвагонзавод, УГМК выстроены базовые цепочки профессиональной подготовки кадров: школа – профессионально-техническое училище – техникум – ВУЗ. Заводы оказывают существенную поддержку образовательным учреждениям.

По инициативе «Уралвагонзавода» создается корпоративный университет в рамках социального партнерства с научно-исследовательскими, образовательными учреждениями и заинтересованными организациями. УГМК-холдинг делает ставку на целевую подготовку кадров, подготовку

рабочих и специалистов под заказ.

Если рассматривать образование с позиции развития новых технологических укладов как основу формирования социальной стратификации общества, то наша страна, где уровень платности профессионального образования постоянно повышается, может в ближайшем будущем столкнуться с проблемой резкого расслоения общества из-за роста неравенства в уровне образования среди различных социальных групп в результате разной доступности его получения.

Образование, даже в наиболее передовых в этом отношении странах, отстает от объективных требований научно-технического прогресса. Это связано с тем, что рост численности обучающейся молодежи не сопровождается действительной и полной демократизацией системы образования. Как отмечает Н.Д.Гаузнер, во многих странах система социального отбора и социальной дифференциации продолжает действовать в учебных заведениях, которые выполняют функцию воспроизводства существующей социально-классовой иерархии на более высоком образовательном уровне [3]

Социальная дифференциация в условиях научно-технологического развития связана не только с уровнем образования, но и с его качеством. Имущественные и социальные привилегии особенно сказываются на высших ступенях образования. Определенным подтверждением этого могут стать данные табл.1.

Социальная дифференциация населения по доходам, которая во многих регионах России имеет довольно высокий уровень в последнее время ускоряет свой рост. В настоящее время коэффициент фондов составляет более 15 раз в целом по России, в некоторых регионах достигая 20-25 раз, в Москве данный показатель составляет 40 раз. Итог данного процесса и важность выбора пути его избежания весьма точно определены известным французским экономистом Л. Столерю: «Страна, в которой доход каждого медленно растет, может быть счастливой страной; страна, в которой средний доход растет очень быстро, но одновременно увеличивается неравенство доходов, идет навстречу своей гибели». [4]

Несмотря на рост душевых доходов граждан их средний уровень остается низким. По исследованиям Всероссийского центра уровня жизни в современной России грань между бедностью и крайней бедностью, после которой – нищета лежит на уровне равном 2,5-3 ПМ в месяц. В целом по России величина доходов населения в 2006г. находилась как раз на уровне 3 ПМ.



Таблица 1

Распределение студентов вузов по социальным категориям, %

Страна	Высший слой	Средний слой	Низший слой	Социальное происхождение не установлено
	Менеджеры, крупные чиновники, верхушка интеллигенции	Мелкая буржуазия и служащие	Лица, занимающиеся физическим трудом	
США	52,3	20,5	26,4	0,8
Англия	62,9	9,9	27,2	-
Франция	30,2	47,8	9,0	13,0
ФРГ	32,8	60,5	5,3	1,4
Италия	11,6	64,8	15,4	8,2
Япония	52,8	35,4	8,7	3,1
Швеция	31,1	50,6	14,3	4,0
Бельгия	32,2	39,3	22,7	5,8
Австрия	32,4	49,1	5,5	13,0

Источник: Гаузнер Н.Д. Теория постиндустриального общества и современный капитализм. – М., 1979. – С. 47.

Идеологическая позиция социально-ориентированной экономики состоит в том, что экономический рост, предпринимательская деятельность, а, главное, – государственная политика, в конечном счете, должны подчиняться решению социальных проблем. Это особенно актуально для нашей страны в условиях резкого возрастания материально-имущественного неравенства и бедности.

Важнейшим инструментом воздействия на человеческий, трудовой потенциал является государственный бюджет, финансирование образования, здравоохранения, культуры, науки, системы социального страхования и социальной защиты. Определенную положительную роль в улучшении состояния человеческого потенциала сыграла реализация национальных проектов. Результаты, которых удалось добиться, во многом были достигнуты не только за счет финансовой поддержки социальной сферы, но и эффективного взаимодействия органов власти федерального и регионального уровней, органов местного самоуправления, привлечения к программам реализации национальных проектов бизнеса и общественных организаций. Политика федерального центра при реализации национальных проектов предусматривала возможность для региональных властей проявить инициативу, активизировать деятельность на приоритетных направлениях в соответствии с региональными особенностями. По итогам реализации национального проекта

«Образование» четыре вуза УрФО победили во II этапе конкурсного отбора инновационных образовательных программ на условиях софинансирования из региональных бюджетов и внебюджетных средств. В федеральном конкурсе учреждений профобразования, реализующих программы подготовки кадров для высокотехнологичных отраслей, победителями стали 14 учреждений УрФО. Премиями и грантами всех уровней награждены более 26,8 тысяч талантливых молодых людей, в том числе премиями Президента в размере 60 тыс.р. – 194 чел., в размере 30 тыс.р. – 732 чел.

В тоже время, реализация национального проекта сдерживалась рядом организационных проблем. В частности в результате разграничения полномочий, предусмотренным ФЗ № 131 оказалось, что финансовая поддержка вузов и ряда колледжей, являющихся учреждениями федерального подчинения, за счет региональных и местных властей не имеет единой правовой основы, отсутствуют действенные, в том числе финансово-экономические, стимулы привлечения работодателей к реализации приоритетного национального проекта, а оборудование, приобретаемое для образовательных учреждений, облагалось дополнительными налогами (НДС, налог на прибыль и прочее).

В перспективе финансирование системы образования заложено в трехлетнем федеральном бюджете. Однако следует отметить, что при росте абсолютных значений финансирования, их относительная доля не изменяется, а в некоторых случаях снижается (рис.5).

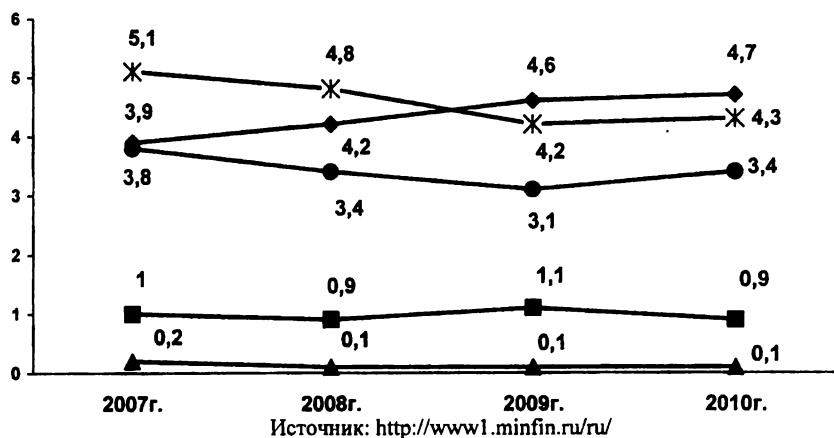
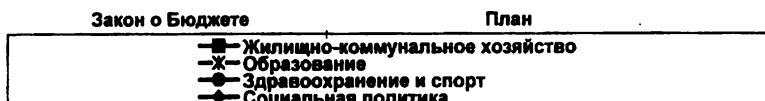


Рис. 5. Доля расходов Федерального бюджета на социальное развитие, %



Однако, решение отдельных вопросов, пусть даже приоритетных, кардинально не изменит положения дел. Стране необходима национальная доктрина развития человеческого и трудового потенциала, системы профессионального образования и обучения, включающая, в частности, вопросы обеспечения прав граждан в отношении доступа к профессиональному образованию и обучению в течение всей трудовой жизни; повышения ответственность органов исполнительной властей в решении проблем образования.

В этой ситуации в первую очередь необходимо осознание, формулировка и законодательное закрепление в соответствующих официальных документах целей, системы приоритетов и форм участия государства в процессе воспроизводства человеческого и трудового потенциала на долгосрочную перспективу.

В самом общем виде функции государства в этой сфере видятся в следующем:

- разработка государственной политики в сфере воспроизводства трудового потенциала на федеральном, региональном и муниципальном уровнях;
- осуществление соответствующего законодательного и административного регулирования;
- привлечение в сферу расширенного воспроизводства трудового потенциала негосударственных предприятий и учреждений, создание им благоприятных условий функционирования;
- координация деятельности союзов и ассоциаций, представляющих интересы наемных работников и работодателей в рамках институтов социального партнерства

Решая проблему согласования потребностей экономики и возможностей получения профессионального образования государственным органам власти и управления, союзам промышленников и предпринимателей, профсоюзам работников необходимы совместные действия по следующим направлениям:

1. Активизация взаимодействия государственных служб занятости населения и кадровых служб предприятий по проведению профориентационной работы среди школьников. Наиболее эффективно, как показывает практика, эта работа проходит по патронажной схеме «школа – профессиональное образование-производство», когда предприятие не ограничиваясь разовой профориентационной акцией, берет на себя в дальнейшем профессиональное обучение рабочих кадров с последующим их трудоустройством.

2. Дальнейшее развитие договорных отношений служб занятости

населения с работодателями по взаимодействию в укомплектовании предприятий высококвалифицированными кадрами.

3. Формирование регионального государственного заказа на подготовку квалифицированных рабочих и специалистов, восстановление системы распределения молодых специалистов при активном участии работодателей.

4. Повсеместное создание маркетинговых служб в образовательных учреждениях, основным направлением деятельности которых должно стать тесное взаимодействие с предприятиями, изучение их потребности в рабочих кадрах и специалистах, формирование механизма оперативного приведения учебных программ в соответствие с направлениями региональной структурной политики.

Разрыв между профессионально-квалификационными и образовательными стандартами обусловлен отсутствием стабильных связей между работодателями и учреждениями профессионального образования. Между тем установление профессионально-квалификационных стандартов, отвечающих реальным требованиям работодателей – одно из важнейших системных мероприятий в сфере воспроизводства трудового потенциала.

5. Возрождение внутрипроизводственной системы подготовки и переподготовки кадров. Создание региональных центров подготовки рабочих кадров высокой квалификации на паритетных началах предприятиями с частичным государственным финансированием.

6. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования (ДПО), по роду своей деятельности тесно связанной с кадровыми службами, службами развития персонала предприятий. Важнейшей функцией системы ДПО должна стать корректировка уже имеющейся профессиональной подготовки в соответствии с потребностями рынка труда.

К примеру, при общем перепроизводстве экономических кадров реальный сектор экономики испытывает острую потребность в высококвалифицированном управленческом персонале. Система ДПО, включая в программы обучения экономистов-менеджеров комплекс учебных дисциплин таких, как: «Организация предпринимательства», «Бизнес-процессы современного производства», «Реструктуризация и антикризисное управление», «Управление качеством» могла бы достичь при подготовке управленческих кадров важнейшей в условиях современности взаимосвязи – «технология – экономика – общество».

Масштабность и сложность выше перечисленных мероприятий требует централизации и координации работы в данном направлении, поэтому вполне логичным будет создание на региональном уровне Координационного комитета

по развитию квалификационного потенциала, в функции которого должно входить:

1. Формирование системы планирования и прогнозирования потребности экономики в кадрах.
2. Координация деятельности кадровформирующих структур.
3. Разработка целевых комплексных программ по кадровому обеспечению экономики региона.
4. Мониторинг и корректировка хода реализации программ.

Аккумуляция информации из структур, которые прямо или косвенно участвуют в процессе формирования трудового и кадрового потенциала региона может столкнуться с определенными трудностями, связанными с нежеланием некоторых из них делиться информацией, опасаясь потери конкурентных преимуществ. Здесь необходимо исходить из того, что конкуренция не должна снижать конкурентоспособность региона, а это возможно только при определенном единении, хотя бы ради качества анализа существующей ситуации и качественных прогнозов регионального развития.

### **Список литературы**

1. Стратегический ответ России на вызовы нового века / под общ. ред. Л.И. Абалкина. М.: Издательство «Экзамен», 2004. 608с;
2. Where is the Wealth of Nations: Measuring Capital for the 21 st century, The World Bank, Washington DC, 2006;
3. Гаузнер Н.Д. Теория постиндустриального общества и современный капитализм. М., 1979. С.46;
4. Столерю Л. Равновесие и экономический рост: Пер. с фр. –М., 1974. – С. 440

**В.А. Федотов (Екатеринбург),  
С.В. Горбунова (Ханты-Мансийск)**

## **ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ И НАКОПЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Образование всегда выполняло в обществе экономические функции, являлось одним из условий воспроизводства рабочей силы. Начиная с середины